



XIV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU

A Gestão do Conhecimento e os Novos Modelos de Universidade

Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
3, 4 e 5 de dezembro de 2014.

ISBN: 978-85-68618-00-4

RELAÇÕES RACIAIS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL BRASILEIRA: UM CAMPO EM ABERTO

Yone Maria Gonzaga

UFMG

yonegonzaga1@yahoo.com.br

Resumo

O presente artigo tem como objetivo dar visibilidade às percepções dos/as Trabalhadores/as Técnico-Administrativos em Educação na UFMG acerca das relações raciais estabelecidas no contexto acadêmico e do impacto destas sobre as suas vivências e atividades profissionais. O estudo que deu origem a este trabalho foi realizado na Universidade Federal de Minas Gerais. O suporte teórico metodológico utilizado foi a História Oral e como instrumento de coleta de dados foi realizado um questionário que objetivava levantar o pertencimento étnico-racial dos participantes e ainda entrevistas semi-estruturadas com 15 sujeitos autodeclarados pretos, pardos e brancos. Eles/as narraram sobre a percepção do racismo e a incidência do mesmo em suas trajetórias; os entraves provocados pelo pertencimento racial, dentre outros. Os estudos evidenciaram que os/as trabalhadores/as Técnico-Administrativos em Educação em geral, gozam de invisibilidade no contexto universitário, e que a mesma é mais aguda para os/as trabalhadores/as negros/as.

Palavras-Chave: relações raciais – trabalhadores/as Técnico-Administrativos em Educação -

Introdução

Ao longo da história republicana brasileira, sobretudo a partir dos anos de 1970, os movimentos sociais negros vêm denunciando os efeitos perversos do período escravista e da forma como se deu a “Abolição” sobre a vida da população negra, os quais têm sido escamoteados por discursos que se apoiam no mito da democracia racial, reforçando a ideia de que, no Brasil, as raças convivem em perfeita harmonia. Todavia, apesar da tentativa de escamotear ou negar a existência do racismo, as experiências sociais de homens negros e mulheres negras confirmam a sua existência. O racismo

pode ser percebido ao se analisar indicadores socioeconômicos, os quais revelam uma discrepância de oportunidades entre a população branca em relação à população negra.

Visando ampliar a compreensão sobre o tema no setor público, apresentamos o presente artigo que tem como objetivo dar visibilidade às percepções dos/as trabalhadores/as técnico-administrativos em educação na UFMG acerca das relações raciais estabelecidas no contexto acadêmico e do impacto destas sobre as suas vivências e atividades profissionais.

Ressaltamos que a categoria Técnico-Administrativos em Educação é formada por trabalhadores/as subordinados ao Regime Jurídico Único e que ocupam cargos técnicos e administrativos nas diversas unidades/órgãos da instituição. O estudo que deu origem a este trabalho foi realizado na Universidade Federal de Minas Gerais. O suporte teórico metodológico utilizado foi a História Oral e como instrumento de coleta de dados foi realizado um questionário que objetivava levantar o pertencimento étnico-racial dos participantes e ainda entrevistas semi-estruturadas com 15 sujeitos autodeclarados pretos, pardos e brancos.

Para melhor compreender a questão racial na UFMG, foram analisados os depoimentos em que os sujeitos da pesquisa discorreram sobre as suas experiências relacionadas à vida escolar; contatos com professores/as negras; o acesso ao cargo de chefe e/ou contato com outras chefias negras; as vivências de discriminação sofridas externa ou internamente à instituição; e, ainda, a interpretação destes sobre o debate racial presente na sociedade brasileira.

Após o trabalho de pesquisa, pode-se afirmar que os/as trabalhadores/as Técnico-Administrativos em Educação convivem com uma estrutura altamente hierarquizada, têm pouca autonomia e a possibilidade de participação nas decisões internas à instituição é ínfima. Essa invisibilidade social é mais aguda entre os/as autodeclarados pretos e pardos (negros), o que demonstra a sobreposição de discriminações (classe e raça), herança de um passado colonialista e escravista, cujos resquícios alcançam os dias atuais.

Vale destacar que, neste trabalho, a categoria **negro** engloba todos os sujeitos que se autodeclararam pretos e pardos, seguindo o critério adotado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

Trabalho e raça no setor público: a UFMG como lócus de pesquisa

Eu não sei dizer se isso é racismo, sei que nós, negros, temos muita dificuldade para conseguir tudo na vida. Desde a escola, a saúde, até o trabalho, tudo é difícil, tudo é difícil. Eu trabalhei muito a vida inteira, trabalhei muito fora e aqui na UFMG (Tiago, Bombeiro, preto).

O campo do trabalho é um dos setores onde a desigualdade se torna mais perceptível. Estudos apontam que, apesar do crescimento econômico registrado no país, nos últimos anos e das políticas sociais de distribuição de renda implementadas pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva e sua sucessora, a presidenta Dilma Rousseff, os homens e mulheres negros ainda permanecem no piso da pirâmide salarial, cabendo às mulheres negras o pior desempenho (PAIXÃO, 2013; OSÓRIO, 2006). Além disso, eles/as iniciam a vida de trabalho mais cedo e tendem a permanecer no mercado de trabalho por mais tempo, atuando em atividades informais e sem amparo previdenciário.

Embora o país seja signatário de diversos documentos internacionais, como a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho e também do Relatório final da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlatas, que instam os Estados Nacionais a desenvolverem estratégias de enfrentamento ao racismo e promoção de oportunidades iguais, os dados do Censo Demográfico 2010 demonstram que a situação de discriminação no campo do trabalho parece estar longe de ser superada.

De acordo Paixão, “em dezembro de 2010, as assimetrias de cor ou raça entre os trabalhadores brancos, de ambos os sexos, de um lado, e os trabalhadores pretos e pardos de ambos os sexos, de outro, foram de 83,1% favoravelmente aos primeiros” (PAIXÃO, 2013, p.154).

Também no setor público observa-se a subrepresentação de negros e negras em espaços de poder e decisão, como apontam as pesquisas desenvolvidas por Pace, 2012; Praxedes, 2009; Laborne, 2008 e Osório, 2005. Contudo, apesar da desigualdade na distribuição hierárquica verificada no setor público, negros e negras vêm demonstrando

interesse em trabalhar no serviço público, por “haver uma menor subjetividade na seleção dos candidatos, devido à utilização do concurso público como forma de acesso” (PACE, 2012, p.101) .

Na pesquisa Gênero, Raça e Competência na Administração Pública, realizada por Osório (2005), os entrevistados reconheciam a baixa representatividade de negros nos altos escalões do serviço público, todavia, creditavam tal situação à falta de investimentos dos interessados, assim como à defasagem escolar.

Em outro estudo ‘Memórias e Percursos de Professores/as Negras na UFMG’, Praxedes (2009) verificou que, quando os homens negros e as mulheres negras alcançavam postos de liderança e comando enfrentavam um grande isolamento de seus pares, era “como se ocupassem um lugar que não lhes era de direito”.

Negros e negras na Administração Pública: alguns estudos empíricos

Eu trabalhei de babá, de doméstica e no comércio, até chegar à universidade. Eu tenho 2º grau, mas a minha função não exige esta escolaridade. O salário não é lá grandes coisas, mas é garantido. Eu não fico com medo de ser mandada embora por causa da minha cor, só se eu fizer alguma coisa muito grave. (Maria, Auxiliar Administrativo, parda).

Nos últimos anos, verifica-se o crescimento de estudos que problematizam a presença e o trabalho realizado por homens e mulheres negros no serviço público, principalmente, em função do debate acerca das políticas afirmativas (PACE, 2012; SOUZA, 2010).

Embora o setor público seja presumidamente mais democrático que a iniciativa privada, áreas como a magistratura, jurídica, fiscal e econômica ainda são menos acessíveis ao segmento negro, embora o nível de escolaridade deste grupo tenha aumentado. Na avaliação de Pace (2012)

houve importante evolução de pretos e pardos no campo

educacional (...) entretanto, as desigualdades derivadas do modelo educacional brasileiro estabelecem um fosso entre negros e brancos na sociedade e opera como um fator que influencia diretamente a oportunização do acesso aos cargos públicos, pois estão ligadas às variáveis que afetam o desempenho dos candidatos nos concursos (PACE, 2012, p.119).

Diante disso, estudos recentes revelam que a inserção de negros no setor público se dá, na maioria das vezes, nas áreas de saúde e educação, setores em que os retornos financeiro e simbólico são diminutos, sobretudo, para as novas gerações.

No estudo “Afro-Brasileiros e Racismo Institucional: o papel dos concursos públicos na democratização de cargos públicos”, a pesquisadora Pace (2012) analisa “como o sistema de ações compensatórias pode contribuir para compensar o passado servil a que foram submetidos os negros e como as desigualdades étnico-raciais foram construídas e legitimadas pelo Estado (PACE, 2012, p.11).

Na pesquisa “Memórias e Percursos de Professores Negros/as na UFMG”, coordenado por PRAXEDES (2009) foi constatada a sub-representação de negros e negras em espaços de poder na universidade e os argumentos apresentados pelos entrevistados se assemelhavam aos verificados na Pesquisa da ENAP. Além disso, os depoentes mencionaram a ausência de referências negras de destaque no alto comando federal e na coordenação de órgãos de fomento à pesquisa.

Outro estudo importante foi desenvolvido por Rafael G. Osório, em 2006. Trata-se da pesquisa “Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil”, em que o autor buscava realizar um diagnóstico de desigualdades a partir de uma análise exploratória dos dados do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE). Pretendia verificar de que maneira o Plano Nacional de Ações Afirmativas instituído em 2002, no final do governo de Fernando Henrique Cardoso, estava sendo implementado, em 2003, pelos diversos órgãos da administração direta. Para isso realizou um levantamento conduzido junto aos responsáveis pelos departamentos de Recursos Humanos da maior parte dos órgãos, com a finalidade de averiguar a existência de conhecimento do Plano Nacional de Ações Afirmativas e se os órgãos estariam, por iniciativa própria, promovendo algum tipo de ação voltada aos servidores.

De acordo com o autor (2006, p.15), uma das dificuldades para se realizar a pesquisa foi a inexistência do registro da cor dos servidores no cadastro funcional. A partir da análise de dados encontrados no SIAPE, o pesquisador articulou outras considerações que evidenciaram algumas situações de discriminação bastante semelhantes às verificadas na iniciativa privada, tais como:

a dificuldade de acesso dos negros a determinados trabalhos como consequência dos obstáculos impostos à sua trajetória no sistema de ensino, que conferem a eles um perfil educacional prejudicado; a discriminação embutida nos mecanismos de seleção para postos de trabalho, como entrevistas, sempre eivados da subjetividade dos empregadores; a sobre-representação de homens brancos no serviço público civil qualquer que seja a referência e, ainda, a permeabilidade do serviço público civil para as mulheres, considerada a proporção delas na população global de 20 a 69 anos. Porém, quando as mulheres são subdivididas em negras e brancas, o quadro continua válido para as primeiras, mas não para as últimas. (Osório, 2006, p. 55)

Em 2005, a Escola Nacional do Serviço Público (ENAP) realizou a pesquisa “Gênero, Raça e Competência na Administração Pública” com o objetivo de analisar a percepção sobre práticas discriminatórias contra mulheres e negros na administração pública federal brasileira, além de investigar a relação dessa percepção com outros aspectos que envolvem o exercício de cargos de direção nas organizações públicas, como atributos ou competências exigidas para o exercício dos referidos cargos e suas inter-relações com a questão da discriminação e do acesso de mulheres e negros às organizações públicas.

Foram realizadas 26 entrevistas com ocupantes de cargos Direção e Assessoramento Superiores, das quais apenas três foram com dirigentes negros, o que demonstra a baixa representação deste segmento na hierarquia superior do Governo Federal. Para os próprios entrevistados, a sub-representação negra em postos de alto escalão decorria dos resquícios do racismo e discriminação presentes na sociedade; falta de programas que estimulem o acesso de negros a cargos superiores; falta de metas de paridade para o preenchimento dos cargos superiores e ainda, ao fato de que há trabalhadores brancos que não aceitam chefes negros.

Apesar da existência do Decreto 4228/02, que institui, no âmbito da

Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas, enfatizando a necessidade de observância de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores, há muito o que se avançar na esfera pública, embora já se perceba algumas mudanças pontuais, decorrentes, em grande parte, da demanda apontada pelos movimentos sociais negros organizados. Vale destacar a criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, com a finalidade de implementar as políticas públicas voltadas para este fim de forma transversal dentro da estrutura federal.

Como afirma Osório, os estudos realizados sobre negras e negros no setor público

apontam a existência de tais desigualdades (racial e de gênero), algo que deve ser objeto de preocupação das autoridades governamentais, tanto por uma questão legal e moral quanto de «exemplo». O governo é signatário de vários tratados internacionais de não-discriminação. A Constituição e a lei que rege o trabalho no serviço público, o Regime Jurídico Único (RJU), também vedam a discriminação. Mas os resultados ora coligidos sugerem que a discriminação, apesar das normas contrárias, acontece. Logo, o governo deve adotar medidas para contrapô-la. Além disso, há que se considerar a dimensão do exemplo. O governo que pretende adotar ações afirmativas deve ser o primeiro a implementá-las. Recorrendo à sabedoria popular, nesse caso não é aceitável que em «casa de ferreiro, o espeto seja de pau» (OSÓRIO, 2006, p.95).

Trabalhadores/as Negros e Brancos na UFMG

Estudei muito, muito, a vida inteira, porque a gente já sabia que vindo de família humilde, só ia conquistar alguma coisa estudando. Então o que meu pai podia dar era estudo, a gente não tinha outra opção. Hoje eu sou enfermeira. (Simone, Enfermeira, parda)

Eu sei que o fato de ser um homem branco me confere algumas vantagens. (Vítor, Analista de Tecnologia da Informação, branco).

Pesquisar a temática étnico-racial não é uma tarefa fácil no contexto brasileiro, onde a negação do racismo é uma constante. Também junto aos trabalhadores técnico-administrativos negros e brancos na UFMG verificamos, inicialmente, certa relutância em falar sobre o tema, principalmente, porque cada um e cada uma falaria de si, sobre as suas vivências e experiências, tendo como foco o pertencimento étnico-racial. Entre os negros e as negras, era percebido um desejo de silenciamento das situações ocorridas, como a não querer mexer em uma ferida em processo de cicatrização. As entrevistas eram entrecortadas por lágrimas e ou suspiros profundos.

Já entre os/as autodeclarados/as brancos, as entrevistas transcorreram de forma linear e, por várias vezes, estes/as afirmavam que não eram racistas, que tinham amigos/as pretos/as e outras narrativas utilizadas para escamotear o “racismo à brasileira”.

A pesquisa nos colocou em contato com múltiplas experiências e com uma instituição complexa. Em seus depoimentos, os entrevistados apontavam a existência de práticas de teor discriminatório no cotidiano do trabalho, causando diferencial de tratamento entre funcionários, ou interferindo na prestação de serviços ao cidadão, em função de suas características étnico-raciais. Afirmavam que nem sempre a ocorrência de discriminação é denunciada por aqueles/as que as sofrem e que, em geral, a Administração atua de frágil para coibir tais situações. A essas ocorrências os estudos mais recentes têm denominado de racismo institucional, que pode ser entendido como “o fracasso coletivo de uma organização ou instituição em prover um serviço profissional e adequado a pessoas devido à sua cor, cultura, origem racial ou étnica” (PNUD, 2005, p.6).

Como exemplo de manifestação do racismo institucional, temos o seguinte depoimento:

Eu fui discriminada no meu setor de trabalho. Eu era a chefe e ordenei que a funcionária lotada no setor realizasse determinada tarefa. Ela não só descumpriu a ordem como também se voltou para mim dizendo que eu não era chefe, chamando-me de negra fedorenta. A direção da escola enviou-me uma declaração de que eu era boa funcionária e disse-me que outras providências tinham de ser tomadas individualmente (Filó, bibliotecária, preta).

Corporeidade negra: entraves sociais e profissionais

Ao falarmos sobre raça percebemos que os depoentes manifestavam certa preocupação com aspectos relacionados aos padrões estético-corpóreos. Também eles/as reconhecem que, mesmo que não se exija formalmente a “boa aparência” para admissão no emprego público, cotidianamente, os/as negros/as ficam segregados em determinados postos de trabalho por estarem em desacordo com o padrão de beleza imposto pela estética branca hegemônica.

Notadamente, para as mulheres negras, a cor da pele e o cabelo crespo podem representar preterimento no campo afetivo-amoroso e oportunidades desiguais no campo profissional. “Além da cor da pele, os demais sinais diacríticos do negro ajudam a compor a lógica de classificação racial presente no mundo do trabalho”, sintetiza GOMES (2008, p.182). Corroborando a análise da pesquisadora, temos o depoimento de Maria,

A família do meu pai era branca e tinha os cabelos lisos. Eu me lembro da minha tia pegando o cabelo da gente dizendo: - Oh, o cabelinho torcido! {...} Minha mãe ficava hooooooooooras desembaraçando, puxando o cabelo da gente, (...)a coisa era sofrida, mas passava. Na adolescência, onde o padrão era o cabelo liso, era aquela tortura, principalmente quando chovia, pois o cabelo ficava uma vassoura. Eu falava com a minha mãe: - por que eu tive que puxar o seu cabelo, mãe? Por que eu não puxei o cabelo do meu pai? E minha mãe sofria calada, porque ela tinha o cabelo mais crespo e até hoje não o aceita. (Maria, Auxiliar Administrativo, parda)

Visibilidade e invisibilidade dos negros: a percepção dos trabalhadores

Através das entrevistas, tivemos uma imagem mais nítida de como o tecido da (in)visibilidade negra vai sendo costurado na universidade, de forma similar ao que acontece no restante da sociedade brasileira, onde não é comum encontrar um trabalhador negro ou uma trabalhadora negra ocupando uma função estratégica ou definindo as políticas que serão implantadas.

Em geral, os lugares sociais não são definidos apenas pelas relações de trabalho capitalistas; eles revelam a persistência de uma subalternidade ocupacional da população negra, reforçada pela naturalidade com que se convive socialmente com a situação. Aqueles/as que rompem as barreiras da cor e assumem lugares de destaque reverteram duplamente o imaginário social, porque conseguem ultrapassar as barreiras que impedem a ascensão e, ainda, ocupam tal lugar.

Quando chamados a pensar sobre personalidades públicas em nível nacional, apresentavam os nomes de artistas e jogadores de futebol. Desconhecendo outros de renome internacional, como o geógrafo Milton Santos, cuja figura é pouco visível nos meios midiático

Quando inquiridos sobre a presença de negros de destaque na instituição, alguns entrevistados citaram o ex-reitor, professor Tomaz Aroldo Mota Santos, primeiro reitor negro na UFMG. Por este motivo, encontrar negros ocupando um lugar proeminente era motivo de orgulho para os entrevistados.

No CEFET, eu tive professores negros, ótimos professores! Na federal (UFMG), só no finalzinho do curso, tive uma e muito boa professora! (Simone, Enfermeira, parda).

Poucos entrevistados tiveram chefias negras ao longo da vida profissional. Quando tiveram a oportunidade de ocupar a função, vivenciaram situações de discriminação que geraram profundo mal-estar, sem que a instituição se atentasse para o ocorrido, como nos revela uma enfermeira na primeira fase da pesquisa.

Sofri todo tipo de discriminação quando era chefe. Por parte dos médicos, que não acreditavam que eu era graduada ou tivesse competência; por parte dos técnicos e auxiliares brancos, que achavam ruim acatar ordens de uma negra; por parte dos negros, por que sentiam inveja, sei lá; das colegas enfermeiras brancas, porque se sentiam preteridas. E eu não tinha a quem recorrer! (Enfermeira, preta).

Os/as depoentes deixavam transparecer que, na UFMG, os negros e as negras “visíveis”, apresentavam algumas peculiaridades: se estudantes, estavam segregados em determinados cursos acadêmicos, em geral, cursados no período noturno. Os docentes eram sempre lembrados como uma “minoría que deu certo” e estavam lotados, em

grande parte, nas Faculdades de Letras, Pedagogia ou Escola de Educação Básica. Entre os trabalhadores técnico-administrativos, verificava-se uma “massa negra” distribuída pela instituição em setores cujas condições de trabalho, nem sempre eram as mais adequadas, gerando desgaste físico e emocional, e, muitas vezes, provocando dificuldades nas relações interpessoais e adoecimentos.

Na lavanderia tem muito negro. O trabalho é um trabalho pesado. Eles têm que buscar, lavar, estender as roupas todas, passar, dobrar e secar. A condição de trabalho na lavanderia é muito complicada: falta carrinho demais para carregar as roupas, os elevadores não são de utilização só nossa, o hospital quase todo usa o elevador. Então é aquela briga de um pegar o horário do outro. Nós estamos precisando de maquinário. O calor é intenso é muito difícil. Eu tenho quase 21 anos de trabalho e sempre os diretores falam que a situação vai mudar, mas eu até já desisti. (Janaína, Auxiliar Operacional de Máquina Lavanderia, preta)

Situações e vivências de discriminação racial na universidade

Um ponto comum nas trajetórias de vida dos trabalhadores técnico-administrativos negros é a vivência de discriminação racial, nos mais diversos espaços sociais. Os sistemas policiais, as escolas e *shopping centers* foram citados como ambientes em que o negro é frequentemente discriminado em função de sua estética e corporeidade. Os apelidos e piadas racistas naturalizados na cultura brasileira também encontraram lugar nas lembranças de discriminações sofridas pelos negros. Contudo, o campo do trabalho foi apontado como um lugar em que a discriminação assume índices alarmantes.

Mesmo reconhecendo a existência e a perversidade do racismo, em geral, os entrevistados/as relatavam de forma menos constrangida situações de discriminação ocorridas fora da UFMG, o que nos levou a inferir que havia, por parte dos mesmos, um desejo de preservar a instituição, que representa não só seu local de trabalho, mas o

lugar onde passaram ou passam grande parte de suas vidas. É compreensível que tenham sido cuidadosos ao falar de um tema cuja explicitação no local de trabalho é ainda considerada um tabu e passível, inclusive, de represálias e constrangimentos pessoais, profissionais e políticos.

Concluindo

A vida dos homens não se reduz ao trabalho, contudo não pode ser compreendida na sua ausência, visto que o trabalho é fundamental para a definição do bem-estar das pessoas e para o usufruto do direito à cidadania. Desta forma, presumimos que não ser reconhecido enquanto o sujeito que se é (negro/a e trabalhador/a) participante da produção do conhecimento universitário; ou não ter o direito de usufruir do mesmo por razões históricas de preconceitos e discriminação, pode produzir marcas indeléveis na vida e memórias dos/as trabalhadores/as.

Se considerarmos que a escola transmite não só conhecimento, mas também é um espaço de produção de valores, subjetividades e comportamentos, compreenderemos o papel de uma instituição de reconhecimento público nacional como é o caso da UFMG na construção de processos democráticos de trabalho. Esses processos poderão contribuir positivamente no reconhecimento e afirmação das identidades-raciais dos seus profissionais, dentre eles, os técnico-administrativos. Dessa forma, a instituição poderá ocupar outro lugar de relevância acadêmica no cenário nacional no que se refere a construção de uma gestão universitária democrática que considere as questões de raça, gênero e classe, dentre outras, como integrantes das relações de trabalho e, nesse sentido, merecedoras de propostas e projetos emancipatórios de intervenção.

Neste momento em que a universidade implementa as políticas afirmativas com recorte racial, torna-se necessário que desenvolva um ambiente afirmativo para que os/as estudantes ingressantes através destas políticas sejam reconhecidos/as enquanto sujeitos de direitos e tenham as suas demandas específicas acolhidas e valorizadas. Para que isso aconteça, os profissionais responsáveis pelo atendimento a este/a estudante deverão estar capacitados tecnicamente para tal e, mais que isso, também devem ser reconhecidos como sujeitos de direitos, valorizados e desafiados a realizarem um trabalho competente e ético. Mas isso somente será possível se a Alta Administração

da universidade reconhecer que precisa investir maciçamente nos processos de re-educação das relações raciais, vislumbrando um ambiente laboral saudável e a possibilidade de construção de uma gestão de pessoas efetivamente democrática e que vá ao encontro das políticas de promoção da igualdade racial propostas pela Administração Pública.

Referências

JACCOUD, Luciana. O Combate ao racismo e à desigualdade: o desafio das políticas públicas de promoção da igualdade racial. In: THEODORO, Mário (org.) *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição*. Brasília: IPEA, 2008.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. *Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil*. Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE). Brasília: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. 116 p. (Cadernos GRPE; n.2).

PACE, Angela Ferreira. Afro-Brasileiros e Racismo Institucional: o papel dos concursos na democratização de acesso aos cargos públicos. UFRJ. Dissertação de Mestrado, 2012.

PAIXÃO, Marcelo. 500 anos de solidão: ensaios sobre as desigualdade raciais no Brasil. 1ª.ed. – Curitiba: Appris, 2013.

.PRAXEDES, Vanda Lúcia ET, all. (Orgs.) *Memórias e percursos de professores negros e negras na UFMG*. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – PNUD. *Relatório de revisão anual : Programa de Combate ao Racismo Institucional, componente saúde*. Brasília: PNUD, out/Nov.2005.